

Un análisis jurisprudencial de la movilidad geográfica interna,
desde la sección del trabajo y la seguridad social del
Tribunal Municipal Popular de Bayamo, Granma, Cuba

A jurisprudential analysis of internal geographical mobility, from the
labor and social security section of the Popular Municipal Court of
Bayamo, Granma, Cuba

Jorge Manuel Martínez Cumbreira
Universidad de Granma, Cuba
granmajorge@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5583-5089>
Máster en Ciencias en Derecho Laboral y Seguridad
Social (Universidad de Oriente)
Profesor del Departamento de Derecho (Facultad de
Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Granma)

Recepción: 19 de abril de 2023
Aceptación: 25 de julio de 2023

Resumen

La movilidad geográfica del trabajador debe entrañar razones organizativas, es decir, la ordenación racional de los factores productivos (el trabajo, en este caso) a tenor de las exigencias funcionales y locativas de las empresas. Constituyen un instrumento de mejora de la productividad, de reducción de costes, de optimización de recursos, aspectos que deben ser atendidos por las empresas para consolidar su posición económica. Para tutelar el derecho del trabajador a la permanencia geográfica en su lugar de trabajo, se requiere, además de alegar la existencia de una causa objetiva, que la misma sea probada.

Abstract

The geographical mobility of the worker must entail organizational reasons, that is, the rational arrangement of the productive factors (work in this case) according to the functional and locative requirements of the companies. They constitute an instrument for improving productivity, reducing cost, optimizing resource, aspects that must be

addressed by companies to consolidate their economic position. To protect the worker's right to geographical permanence in this workplace, it is not enough to just allege the existence of an objective cause, but it must be proven.

Breve glosa introductoria

Según el Diccionario Demográfico Multilingüe, la movilidad geográfica, territorial, espacial, residencial o física abarca todos los fenómenos cuantitativos relacionados con el desplazamiento geográfico de los individuos que componen una población. En este mismo sentido, establece que algunos desplazamientos merecen especial atención respecto a otros, como es el caso del desplazamiento de trabajadores o el movimiento pendular entre su lugar de residencia y su lugar de trabajo. La misma puede ser diaria, semanal y de movimientos estacionales (cuando supera el período de 1 año).

En la actualidad, es una de las herramientas más utilizadas en la política de gestión de los departamentos de recursos humanos debido a la tendencia flexibilizadora del mercado del trabajo. Esta herramienta permite al empresario organizar los recursos humanos de forma más competitiva con el fin de que los trabajadores puedan ser trasladados y/o desplazados por las empresas de un centro de trabajo a otro de la misma empresa en diferente ciudad, municipio o provincia distinto del que habitualmente reside. Su importancia no solo radica en la incidencia que tiene en los distintos aspectos personales y familiares del trabajador, sino también en la distinción que existe entre los traslados y desplazamientos, siendo este último el objeto de análisis en este comentario de sentencia.

1.1. El desplazamiento como elemento modificativo del contrato de trabajo

El desplazamiento es concebido como el cambio de centro de trabajo que, a su vez, exija cambio de residencia en los términos ya analizados. En el desplazamiento, el trabajador no tiene la opción de rescindir el contrato de trabajo. Esta diferencia obedece a un principio lógico en la medida que el desplazamiento es una modificación temporal del contrato de trabajo que deberá quedar sin efectos dentro de un plazo máximo establecido legalmente, retornando el trabajador al centro de trabajo de origen.

Por otro lado, el trabajador puede desobedecer la orden de desplazamiento, siempre que considere que es abusiva, vaya en contra de la dignidad humana o adolezca de una serie de carencias de imprevisiones que la convierten en una orden extraña al ejercicio regular de las facultades directivas, pudiendo solicitar la extinción del contrato con derecho a indemnización.

Un aspecto relevante en el desplazamiento es que, una vez aceptado por el trabajador, el empleador debe abonarle los gastos de viaje y de dietas, éstas últimas conforme a lo que disponga la legislación vigente en relación al alojamiento y la manutención. En particular, esto resulta importante desde dos puntos de vista esenciales: el primero, relacionado con la esfera del trabajador, en el sentido del derecho que le asiste al trabajador para que la empresa adelante la dieta con el objetivo de hacer frente a los gastos. En caso contrario, sus recursos se verían afectados considerablemente, en la medida que tendría que sufragar anticipadamente una serie de costes. El segundo punto de vista es en relación a las consecuencias que tendría para la persona trabajadora, la negativa al desplazamiento ante la imposibilidad acreditada de la empresa de hacer frente a las dietas y demás gastos.

En la sentencia del 26 de septiembre del 2019, radicada al expediente 80-19, del Tribunal Municipal Popular de Bayamo de Granma, Cuba, uno de sus resultandos expone:

Que la parte demandante formuló como pretensión concreta en su escrito de demanda que el trabajador se desempeña como dependiente de servicios a bordo del tren Bayamo-Habana, en la empresa municipal de gastronomía, y no se le han pagado las dietas por concepto de alimentación correspondiente a los viajes en los que ha laborado, en el trayecto mentado; el órgano de justicia laboral superficialmente ha contestado que no procede el pago, sin otras cuestiones capaces de justificar tan improcedente desatención a los derechos del trabajador, violando lo establecido en el resuelto primero de la resolución doscientos sesenta y siete del dos mil catorce del Ministerio de Finanzas y Precios donde se estipula que los gastos por dietas son aquellos en los que incurren los trabajadores, cuando son enviados eventual o temporalmente a realizar labores que impliquen una variación de su lugar habitual de alimentación y alojamiento, como bien se afirma en el décimo tercer resuelto, se aplican por igual, tanto por las empresas que financian el gasto con recursos propios, como por las unidades presupuestadas, las cuales reciben los recursos centralmente del presupuesto del estado, elemento este último inobservado

en el acuerdo del órgano de justicia laboral, siendo así no tiene justificación la citada decisión y subsiste para la empresa en cuestión, la obligación de hacer efectivo el pago antes mentado, cuestión que se dispuso hacer el pago por el director saliente de la empresa, con efecto retroactivo, pero ello jamás se cumplió, razones por la que solicita se dicte sentencia declarando con lugar la misma y se disponga el pago de la totalidad de las dietas al trabajador, con cuantos pronunciamientos en derecho procedan. Argumentos que ratificó en la comparecencia y agregó que el pago de dieta solicitado por concepto de alimentación es el correspondiente a los meses de mayo a octubre del año dos mil dieciocho que fueron los que el trabajador reclamó ante el órgano de justicia laboral. (pp.1-2)

Como se evidenció en el resultando anterior, la contradicción sobre la que se desarrolla la sentencia de referencia, está identificada por el derecho que le asiste al trabajador de percibir el pago por concepto de alimentación derivado del desplazamiento que le ha generado un cambio temporal de su residencia habitual y le ha sido vulnerado por el empleador. En tal sentido, el órgano jurisdiccional convocó a la comparecencia para concretar las pretensiones de las partes, lo que hizo constar en el resultando de la sentencia radicada al expediente 80-19, del Tribunal Municipal Popular de Bayamo de Granma, Cuba:

Que admitida la parte demandada, en la comparecencia a que se contrae el artículo setecientos siete de la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico, alegó que los trabajadores mostraron su inconformidad en el mes de marzo del presente año sobre el pago de las dietas correspondientes a los viajes realizados en el tren habanero, se realizó un consejo de dirección de la empresa y se dictaminó que por este concepto solo tenían asignados cinco mil pesos en el año dos mil dieciocho y sin embargo se había pagado nueve mil pesos por lo que se había realizado un exceso de pago, se consultó con el grupo empresarial, los que le alegaron que este gasto no estaba planificado y que ya ascendía a cuarenta y ocho mil pesos, se determinó entonces que los trabajadores debían realizar la reclamación al órgano de justicia laboral y luego al Tribunal y en dependencia de lo que se decidiera se realizaría el pago en concepto de alimentación, no

así de hospedaje porque los trabajadores no han podido justificar el hospedaje en los viajes realizados. (p.2)

Lo que se evidencia es una vulneración a los derechos laborales del trabajador derivada de la movilidad geográfica interna, específicamente del desplazamiento al solo reconocer por parte del empleador el derecho al pago en concepto de alimentación. No se presenta de esta manera en el caso del hospedaje, cuya imputación al trabajador de su injustificación en los viajes realizados, imposibilita la remuneración en virtud de este concepto.

En tal sentido, el tribunal actuante a la hora de dictar el fallo tuvo en consideración los siguientes particulares en la sentencia del 26 de septiembre del 2019 del Tribunal Municipal Popular de Bayamo de Granma, Cuba:

Que por exhaustivo análisis de las presentes actuaciones y de las que conforman el expediente antecedente, quedó plenamente acreditado que lleva éxito la pretensión de JAVG, toda vez que fue admitido por la parte demandada que en los viajes realizados por el trabajador como dependiente de servicios a bordo del tren Bayamo-Habana, en los meses de Mayo a Octubre del año dos mil dieciocho, no se le hizo efectivo el pago de los gastos por concepto de alimentación, violando lo establecido en la resolución doscientos sesenta y siete del año dos mil catorce, del Ministerio de Finanzas y Precios, que prevé en el resuelto primero que los gastos por dieta son aquellos en los que incurren, los trabajadores, cuando son enviados eventual o temporalmente a realizar labores que implican una variación de su lugar habitual de alimentación, como ocurrió en el caso que nos ocupa, por lo que la entidad está en el deber de hacer efectivo el pago de los gastos correspondiente a la alimentación en los meses aludidos al empleado, conforme establece la mentada resolución; todo lo que califica la infracción de los derechos de trabajo prevista en el artículo doscientos treinta inciso a) del reglamento de la Ley ciento dieciséis, referente a incumplir lo establecido en el Código de Trabajo, su reglamento y las disposiciones complementarias, y al amparo de lo previsto en los preceptos legales citados, nos pronunciarnos como sigue. (pp.2-3)

Por tanto, a partir de lo sustanciado en el proceso radicado al expediente 80-19 y lo arrojado en la comparecencia el Tribunal Municipal de Bayamo, Granma, Cuba (2019) acordó el siguiente fallo:

Declaramos Con Lugar la demanda en proceso sobre Mejor Derecho establecida por JAVG, contra la resolución dos de fecha dieciocho de marzo de dos mil diecinueve, dictada por el órgano de justicia laboral perteneciente a la mencionada entidad; recaída en el expediente dos correspondiente al año dos mil diecinueve de su radicación, la que se revoca y en consecuencia se dispone reconocer el derecho que le asiste al pago de las dietas, por concepto de alimentación según corresponda en los viajes realizados a bordo del tren Bayamo-Habana, en los meses de Mayo a Octubre del año dos mil dieciocho. Sin imposición de costas procesales. (p.3)

Del fallo del Tribunal, se colige que los gastos derivados del desplazamiento no pueden ser asumidos por el trabajador con su remuneración mensual o sus ahorros. Aunque la orden de desplazamiento es directamente ejecutiva, esta rigidez podrá ceder cuando la asunción de los gastos que implica el desplazamiento sea inalcanzable para la persona trabajadora y pese a ello, el empleador se niegue a su pago anticipado.

Desde este punto de vista, la sentencia objeto de análisis evidencia la posición del órgano jurisdiccional, encaminada al reconocimiento de los derechos laborales emanados de la movilidad geográfica. Si bien nuestro ordenamiento jurídico laboral presenta deficiencias en cuanto a la regulación de la movilidad geográfica y, por ende de los derechos derivados de la misma, nuestros tribunales sí se pronuncian en relación a la tutela judicial de los mismos, a partir de la vulneración que pueda sufrir el trabajador ante la decisión tomada por el empleador.

Tal decisión del órgano jurisdiccional permite patentizar lo establecido en nuestro texto constitucional, aprobado con el Referendo Popular del mes de febrero del año 2019, que somos un Estado socialista de derecho y justicia social, donde todas las personas en conformidad con la ley pueden acceder a los órganos judiciales a fin de obtener una tutela efectiva de sus derechos e intereses. Por tanto, dicho fallo del tribunal, reviste gran importancia para el Derecho del Trabajo en Cuba, al refrendar su carácter tuitivo, porque en la medida que se cumplan los presupuestos del Derecho del Trabajo así podrán expandirse sus efectos en cualquier escenario, como refiere Ferriol Molina (2018).

Conclusiones

El desplazamiento constituye el cambio eventual o temporal del lugar de la prestación de trabajo, lo que genera una variación en la residencia habitual de los trabajadores, emanando para estos últimos derechos laborales.

El no reconocimiento o vulneración de los derechos laborales, que emergen del desplazamiento como figura de la movilidad geográfica interna por parte del empleador, faculta al trabajador acudir ante la vía jurisdiccional para su reconocimiento o restitución.

Referencias Bibliográficas

Ferriol Molina, G. (2018). *Derecho del Trabajo. Su actualización ¿Renovación, modernización o refundación?*. Ediciones ONBC.

Maccio, G. A. (1976). *Diccionario Demográfico Multilingüe, versión en español, segunda edición, Centro Latinoamericano de Demografía, Unión Internacional para el Estudio Científico de la Población*. Ediciones Ordina.

Constitución de la República de Cuba [Const]. Artículos 1 y 92. 10 de abril del 2019 (Cuba).

Código del Trabajo (CT), Ley No. 116 del 2013, 20 de diciembre de 2013 (Cuba).

Código de los Procesos (CP), Ley No. 141 del 2021, 7 de diciembre de 2021 (Cuba).

Resolución No. 338-2020, mediante el cual se establece el procedimiento para el pago de las dietas por concepto de gastos por alojamiento y manutención, 10 de diciembre del 2020, Gaceta Oficial No. 71 Extraordinaria.

Toscani Giménez, D. (2012) *La modificación unilateral de las condiciones de trabajo por el empresario: comentario a la ley 3/2012, de 7 de julio*. Editorial El Derecho.

Referencias jurisprudenciales

Tribunal Municipal Popular de Bayamo, Granma, Cuba. Sección del Trabajo y la Seguridad Social. Proceso Laboral radicado al expediente número 80-19, Juez Ponente Surelis Verdecia Peña, 26 de septiembre del 2019.

